



Rapport

Datum: 2 oktober 2003

Rapportnummer: 2003/344

Klacht

Verzoeker klaagt over de handelwijze van een aantal medewerkers van de Technische Universiteit Delft (TUD), tijdens en na de bespreking op 11 oktober 1999 over een aanstelling van hem bij het Laboratorium voor Hoge Spanningen van die universiteit.

Verzoeker klaagt er met name over dat (medewerkers van) de TUD:

1. hem tijdens dit gesprek in eerste instantie een salaris aanboden van ongeveer f 7.000 (schaal 12), en vervolgens, nadat verzoeker dit aanbod had aanvaard, dit bedrag terugdraaiden tot ongeveer f 5.000 (schaal 10);
2. niet tijdig reageerden op verzoekers e-mail van 13 oktober 1999 aan een drietal medewerkers van de TUD, over de gang van zaken op 11 oktober 1999;
3. in verschillende reacties een onjuiste voorstelling hebben gegeven van de gang van zaken rond de sollicitatieprocedure.

Beoordeling

I. Ten aanzien van het terugdraaien van het salaris aanbod

1. Op 11 oktober 1999 had verzoeker een sollicitatiegesprek met twee medewerkers van de Technische Universiteit Delft over een baan betreffende een project. Het staat vast dat tijdens dat sollicitatiegesprek in algemene bewoordingen door de medewerkers van de TUD de salarisschalen zijn besproken, waarin een toegevoegd onderzoeker van maximaal schaal 12 (f 7.000) kan worden ingepast. Vervolgens, na een onderbreking van het gesprek op initiatief van de medewerkers van de TUD en ruggespraak van hen met de verantwoordelijke hoogleraar, is aangegeven dat hoogstens een startsalaris van f 5.000 bruto mogelijk was. Verzoekers stelling, dat hem tijdens het gesprek daadwerkelijk een salaris van f 7.000 werd aangeboden, en dat hij dit aanbod had aanvaard, wordt in de reactie op de klacht bestreden door de twee medewerkers die bij het gesprek aanwezig waren. Volgens hen hebben zij alleen na een vraag daartoe van verzoeker een indicatie van een mogelijk salaris gegeven. Omdat zij twijfelden of dit salaris mogelijk was, hebben zij overlegd met de bevoegde functionaris, die aangaf dat voor deze functie ten hoogste een salaris van f 5.000 voor verzoeker mogelijk was. In zijn vervolgens op 12 oktober 1999 verzonden e-mail aan de betrokkenen gaf verzoeker aan zeer teleurgesteld te zijn over de gang van zaken en verzocht hij de TUD het oorspronkelijke aanbod van f 7.000 te handhaven.

2. In het betreffende gesprek zou volgens de projectleider de heer X., die verzoeker uitnodigde voor dat gesprek, worden gezien of partijen tot overeenstemming konden komen (zie punt 3. onder **D.** van de bevindingen), dus ook over de mogelijkheid om op

zeer korte termijn te starten. In een arbeidsvoorwaardenoverleg zou pas over de salarisschaal worden beslist, aldus de heer Y., hoofd van het hoogspanningslaboratorium (zie punt 2. onder **D.** van de bevindingen). Hoewel de opzet en de te bereiken doelstellingen van het gesprek van 11 oktober 1999 niet duidelijk zijn gepresenteerd, wordt het gelet op de stellingen van de twee bij het gesprek aanwezige medewerkers van de TUD dat er alleen is gesproken over een mogelijk salaris, het feit dat deze medewerkers niet de bevoegdheid hadden om over de inschaling te besluiten, en op het feit dat verzoeker zich er in zijn daaropvolgende e-mail niet op beriep dat er sprake was van een overeenkomst met betrekking tot het salaris, niet aannemelijk geacht dat er een concreet salarisaanbod aan verzoeker is gedaan, dat door verzoeker is aanvaard. Van het terugdraaien van een aanbod dat al was aanvaard en van het niet honoreren van gerechtvaardigde verwachtingen, is dan ook geen sprake.

De onderzochte gedraging is daarom op dit punt behoorlijk.

II. Ten aanzien van het niet tijdig reageren op verzoekers e-mail van 13 oktober 1999

1. Verzoeker stuurde op 13 oktober 1999 e-mails naar de heer Y., hoofd van het hoogspanningslaboratorium, de heer X. en mevrouw Z. Hierin gaf verzoeker aan dat in het begin van het gesprek van 11 oktober 1999 aan hem was meegedeeld dat hij in het betreffende project te werk zou worden gesteld als toegevoegd onderzoeker met een beginsalaris van f 7000 bruto. Naderhand werd dat bedrag teruggedraaid tot ten hoogste een salaris van f 5000 bruto. Verzoeker gaf aan zeer teleurgesteld te zijn door deze gang van zaken. Hij verzocht om het oorspronkelijke salarisaanbod van f 7000 bruto te handhaven. In dat geval zou verzoeker nooit verder reppen over het gesprek op 11 oktober 1999 en zou op 1 november 1999 kunnen worden begonnen met het project.

2. In reactie op verzoekers klacht gaf de heer Y. aan dat de reactie op verzoekers bericht van 13 oktober 1999 op zich had laten wachten, omdat de e-mail naar mevrouw Z. niet juist was geadresseerd, en omdat hij veertien dagen in het buitenland was geweest. Volgens verzoeker echter heeft hij de e-mail voor mevrouw Z. wel naar het juiste adres gestuurd.

Tijdens het onderzoek heeft de heer Y. de oorspronkelijke onjuist geadresseerde e-mail aan mevrouw Z. getoond. Het is feitelijk niet duidelijk geworden wat er met de door verzoeker gestelde e-mail aan de heer X. is gebeurd. Daarmee staat vast dat in elk geval de heer Y. de betreffende e-mail heeft ontvangen. Deze e-mail heeft hij direct na terugkomst van een buitenlandse reis beantwoord op 28 oktober 1999.

3. Wat er ook zij van het bovenstaande, het oriënterend gesprek van 11 oktober 1999 is geëindigd met de conclusie dat beide partijen zouden nadenken over invulling van de functie door verzoeker, waarbij verzoeker zich teleurgesteld heeft getoond over de te bieden salarishoogte. Mevrouw Z. heeft verzoeker aangeraden een paar dagen afstand te

nemen en daarna samen verder te praten of tot invulling van de functie zou worden overgegaan.

Betrokken medewerkers X. en Z. hebben evenwel toen zij - naar eigen zeggen - tot de terugkomst van Y. niets hoorden van verzoeker geen initiatief genomen om weer contact te krijgen met verzoeker teneinde het oriënterend gesprek af te maken.

Gelet op het feit dat het hier ging om een eventuele (tijdelijke) aanstelling op zeer korte termijn, had het in de lijn en verantwoordelijkheid van de TUD gelegen om dat contact zelf en in een eerder stadium te zoeken; daarmee was in een eerder stadium dan 28 oktober dat verzoeker inmiddels een standpunt had kenbaar gemaakt. In zoverre is de TUD in de vereiste voortvarendheid tekort geschoten.

De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk.

III. Ten aanzien van de gegeven voorstelling van de gang van zaken rond de sollicitatieprocedure.

1. Verzoeker klaagt er ten slotte over dat hem onduidelijke en verwarrende informatie is gegeven over het betreffende sollicitatiegesprek op 11 oktober 1999. Uit bovenstaande (zie onder I. van beoordeling) blijkt dat er geen helderheid bestond over de opzet en doelstellingen van het gesprek van 11 oktober en is daarmee aannemelijk geworden dat daarover evenmin duidelijkheid is verschaft aan de verzoeker. Immers uit de reactie op de klacht blijkt eveneens dat betrokkenen onderling verschilden van mening over de bedoeling en status van het betreffende gesprek. Een dergelijk gesprek dient voldoende te zijn voorbereid en betrokkenen dienen een en ander onderling af te stemmen. Nu dat niet is gebeurd, is gehandeld in strijd met de vereiste zorgvuldigheid.

De onderzochte gedraging is ook op dit punt niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van (medewerkers van) de Technische Universiteit Delft, die wordt aangemerkt als een gedraging van het College van bestuur van de Technische Universiteit Delft, is gegrond, behoudens wat betreft het terugdraaien van het salarisaanbod. Op dat punt is de klacht niet gegrond.

Onderzoek

Op 22 oktober 2002 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd 19 oktober 2002, van de heer M. te Arnhem, met een klacht over een gedraging van (medewerkers van) de Technische Universiteit Delft.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het College van bestuur van de Technische Universiteit Delft werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werden het College van bestuur van de Technische Universiteit Delft en een drietal medewerkers van de Technische Universiteit Delft (hierna: de TUD) verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Tevens werd de TUD een aantal specifieke vragen gesteld.

Vervolgens werd verzoeker in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren. Daarna werd de TUD opnieuw een aantal vragen gesteld.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen.

De reacties van verzoeker en de TUD (mede namens de betrokken medewerkers) gaf aanleiding het verslag aan te vullen.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Bij e-mailbericht van 8 september 1999 deelde de heer X., projectleider bij het hoogspanningslaboratorium van de Technische Universiteit Delft (hierna: TUD), het volgende mee aan verzoeker:

“Professor Y. heeft voor uw vertrek naar Finland contact met u gehad over een aan de TUD te starten onderzoeksproject met betrekking tot de invoering van 25 kV wisselspanning bij (een bedrijf; N.o.). Het ziet er nu naar uit dat dit project doorgaat en we zijn daarom op zoek naar iemand als toegevoegd onderzoeker die dit onderzoek in ons hoogspanningslaboratorium kan verrichten. Als u geïnteresseerd bent, zou ik graag op korte termijn een gesprek met u hebben om te zien of u voor deze functie in aanmerking komt.”

Het hierboven aangekondigde gesprek tussen de heer X. en verzoeker vond plaats op 14 september 1999. Vervolgens berichtte de heer X. verzoeker per e-mail van 4 oktober 1999 dat er nu een opdracht van het betreffende bedrijf was en er zaken gedaan konden worden met verzoeker. Nadat de heer X. contact had gehad met personeelszaken, zou hij contact opnemen met verzoeker.

2. Op 11 oktober 1999 vond er een gesprek plaats tussen verzoeker, de heer X., en een medewerkster van personeelszaken, mevrouw Z.

3. Naar aanleiding van bovengenoemd gesprek stuurde verzoeker op 13 oktober 1999 gelijklopende e-mails naar de heer Y., hoofd van het hoogspanningslaboratorium, de heer X. en mevrouw Z. Hierin gaf verzoeker aan dat in het begin van het gesprek van 11 oktober 1999 aan hem was meegedeeld dat hij in het project te werk zou worden gesteld als toegevoegd onderzoeker met een beginsalaris van f 7000 bruto. Nadat verzoeker had meegedeeld dat zijn laatste salaris niet hoger was dan bovengenoemd bedrag, verlieten de heer X. en mevrouw Z. het gesprek. Toen zij terugkwamen, deelden zij mee dat er geen senior onderzoekers op het betreffende project werden toegestaan, en dat verzoeker daarom ten hoogste een salaris van f 5000 bruto kon ontvangen. Verzoeker was hier zeer verbaasd over, omdat een salaris van f 7000 redelijk leek gezien het project en gelet op de uitlatingen van de heer Y. voor verzoekers vertrek naar Helsinki. Daarbij had de heer Y. verzoeker erop gewezen dat het contract dat de Universiteit van Helsinki verzoeker had aangeboden slechts enkele maanden betrof, terwijl de TUD hem een driejarig contract kon aanbieden. De heer Y. had daarbij geen belofte over de hoogte van het salaris gedaan, en verzoeker had het niet nodig geacht daarnaar te vragen, gelet op het salarisoniveau van een onderzoeker in Finland. Verzoeker gaf aan zeer teleurgesteld te zijn door deze gang van zaken. Er was voorbijgegaan aan de extra kosten, verbonden aan een baan ver van zijn woonplek, en zijn laatstverdiende salaris was irrelevant voor het salarisaanbod, mede gezien de verwachtingen die de heer Y. bij hem had opgewekt. Hij verzocht daarom om terug te komen op het oorspronkelijke salarisaanbod van f 7000 bruto. Dan kon op 1 november 1999 worden gestart met het project, in overeenstemming met de telefonische afspraak daarover met de heer X. van 7 oktober 1999. In dat geval zou verzoeker nooit verder reppen over het gesprek op 11 oktober 1999 en zou op 1 november 1999 kunnen worden begonnen met het project. Aldus de inhoud van de e-mails van verzoeker.

4. Naar aanleiding van een telefoongesprek dat een belangenbehartiger van verzoeker met mevrouw Z. had gevoerd, deelde mevrouw Z. op 26 oktober 1999 per e-mail aan die belangenbehartiger mee dat zij had overlegd met de heer Y. Mevrouw Z. vatte de voorgedane feiten als volgt samen. Helaas had de gang van zaken er toe geleid dat de heer Y. geen vertrouwen meer had in een vruchtbare samenwerking met verzoeker. Verder deelde mevrouw Z. mee dat verzoeker had gesolliciteerd op een (andere) functie bij de TUD en daarvoor was afgewezen. Tijdens een receptie hadden de heer Y. en verzoeker elkaar vervolgens ontmoet en gesproken over mogelijkheden tot samenwerking. Het gesprek dat de heer X. en mevrouw Z. met verzoeker hadden gevoerd, betrof een project dat voor twee maanden was toegezegd en waarbij in een aftastende fase was gesproken over de mogelijke inzet van verzoeker, eventuele gevolgen voor wachtgeld, mogelijk salaris, et cetera. Het spijt mevrouw Z. dat een en ander zo was verlopen.

5. Op 28 oktober 1999 berichtte de heer Y. verzoeker dat hij, omdat hij in het buitenland was geweest, niet eerder op verzoekers e-mail had kunnen reageren. Het e-mail-bericht van verzoeker van 13 oktober 1999 was overigens niet aangekomen bij de personeelsafdeling, omdat er een adresfout in stond. De heer Y. deelde verder mee dat

aan verzoeker tot nu toe geen korte of lange termijn aanstelling met een concreet salaris daarbij was aangeboden. Verzoekers verwachtingen, zoals omschreven in zijn e-mail van 13 oktober 1999, waren alleen gebaseerd op zijn eigen kijk op de zaak. De TUD had geen vertrouwen meer in een samenwerking met verzoeker en daarom zou geen aanbod aan verzoeker worden gedaan.

6. Verzoekers toenmalige gemachtigde diende bij brief van 30 november 1999 een klacht en een bezwaarschrift in bij de TUD over de sollicitatieprocedure. Na een uiteenzetting over de chronologische gang van zaken, gaf de gemachtigde in zijn klachtbrief aan dat er zijns inziens, gegeven de verstrekkendheid van de gesprekken en afspraken, sprake was van een mondelinge overeenkomst die niet zo maar als niet bestaand kon worden beschouwd. Daarom werd verzocht om alsnog de afspraken na te komen en de sollicitatie correct af te handelen. De TUD bevestigde de ontvangst van verzoekers klacht en bezwaar bij brief van 10 december 1999.

7. Bij brief van 2 maart 2000 rappelleerde verzoekers gemachtigde bij de TUD inzake het bezwaar en de klacht van verzoeker.

8. Bij beslissing van 15 maart 2000 verklaarde de TUD verzoekers bezwaar inzake de sollicitatieprocedure niet ontvankelijk. Verder deelde de TUD aan verzoeker mee dat hij zo spoedig mogelijk nader bericht zou ontvangen over de afhandeling van zijn klacht.

9. Bij brief van 31 juli 2002 berichtte de TUD verzoekers toenmalige gemachtigde het volgende:

“...Naar aanleiding van de klacht van (verzoeker; N.o.) met betrekking tot zijn sollicitatie in 1999 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen u en, namens de TU, de medewerkers J., G. en K. Aangezien (verzoeker; No) niet aanwezig kon zijn heeft dit gesprek plaatsgevonden zonder hem.

(verzoeker; N.o.) meent dat hem onrecht is aangedaan tijdens de besprekingen over zijn mogelijke aanstelling op een te verwachten project. Het betrof geen reguliere functie. Van de zijde van de TU is uiteengezet op welke wijze invulling op projectbasis vaak gerealiseerd wordt. Geconstateerd is dat er kennelijk sprake is geweest van miscommunicatie tijdens het gesprek op 11 oktober 1999 met name over het onderdeel salaris. (verzoeker; N.o.) heeft zich hierdoor benadeeld gevoeld en wij betreuren het dat het gesprek zo gelopen is.

De klacht van (verzoeker; N.o.) is reden geweest om nog eens extra stil te staan bij de procedure rondom selectiegesprekken om communicatiestoornissen zo veel mogelijk te voorkomen...”

B. Standpunt verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtsamenvatting onder Klacht, en naar de inhoud van zijn e-mail van 13 oktober 1999, zoals omschreven onder punt 3. van **Feiten**.

C. Standpunt technische universiteit delft

In reactie op de klacht verwees het College van bestuur van de TUD bij brief van 6 februari 2003 naar de reacties van de betrokken medewerkers en merkte verder nog het volgende op:

“(verzoeker; N.o.) heeft op 30 november 1999 zowel een klacht als een bezwaar ingediend over het gesprek van 11 oktober 1999. Zoals hiervoor al aangegeven zijn beide identiek. De beslissing op bezwaar, inhoudende een niet-ontvankelijkverklaring van (verzoeker; N.o.) is verzonden op 15 maart 2000 (...). Tegen deze beslissing heeft hij geen beroep ingesteld.

De laatste brief naar aanleiding van de klacht heeft de TU verstuurd op 31 juli 2002.

Met betrekking tot de klacht is besloten (verzoeker; N.o.) wel uit te nodigen voor een gesprek. De contacten over een datum liepen via de toenmalige gemachtigde van (verzoeker; N.o.). (...) (verzoeker; N.o.) wenste zelf bij het gesprek aanwezig te zijn, maar organisatorisch lukte het niet om een afspraak te maken. Dit is niet alleen te wijten aan de TU maar ook aan (verzoeker; N.o.) zelf, die nauwelijks beschikbaar bleek te zijn. Uiteindelijk is het gelukt voor 23 november 2000 een afspraak te maken. Op verzoek van (de gemachtigde van verzoeker; N.o.) is dit gesprek uitgesteld, omdat hij te weinig informatie had gekregen van (verzoeker; N.o.). Van de zijde van de TU leek het ook zinvoller een gesprek te hebben in aanwezigheid van (verzoeker; N.o.).

(...)

Tussen de TU en (de gemachtigde van verzoeker; N.o.) is een paar keer telefonisch contact geweest. Aangezien (de gemachtigde van verzoeker; N.o.) toch nog een gesprek wenste, is besloten dan maar in afwezigheid van (verzoeker; N.o.) een gesprek te hebben.

Doel van het gesprek was om proberen uiteen te zetten op welke wijze sollicitatiegesprekken, zoals die in oktober 1999 met (verzoeker; N.o.) is gevoerd, plegen te verlopen. Uiteengezet is dat met name gesprekken over het verrichten van projectmatig werk allereerst een aftastend karakter hebben; definitieve afspraken komen in een later stadium.

Van het gesprek op 16 juli 2002 is geen apart gespreksverslag. In de brief van de TU van 31 juli 2002 is een korte weergave terug te vinden van hetgeen gesproken is.

Conclusie

De TU verzoekt u (...) de klacht van (verzoeker; N.o.) ongegrond te verklaren...”

D. standpunt betrokken medewerkers

1. Ook de medewerkers van de TUD die bij het gesprek van 11 oktober 1999 aanwezig waren, de heer X. en mevrouw Z., en de medewerker met wie tijdens de schorsing van dat gesprek werd overlegd, de heer Y., werd om een reactie gevraagd. Aan hen werd met name gevraagd naar het doel en het verloop van het gesprek van 11 oktober 1999.

2. In reactie op de klacht bracht de heer Y. op 20 januari 2003 onder meer het volgende naar voren:

“Bij het feitelijke gesprek was ik niet aanwezig. Naar mijn indruk heeft (verzoeker; N.o.) (...) uitspraken van mensen naar zijn kant toe geïnterpreteerd. Zijn verslag over het “gesprek” met mij op 18 juni 1999 vertoont ook die trekken.

De bedoeling was dat het gesprek (van 11 oktober 1999; N.o.) zou gaan over de inhoud van het werk en over de mogelijkheid om op zeer korte termijn te starten.

Bij de borrel bij het afscheid van (...) op de TU-Eindhoven informeerde (verzoeker; N.o.) naar zijn kansen op de baan in het kader van het (...)project. Omdat wij op dat moment de opdracht nog niet hadden, heb ik hem uitsluitend vrijblijvend geïnformeerd over de inhoud en duur van zijn mogelijke aanstelling. Het is de beslissing van (verzoeker; N.o.) zelf geweest om de genoemde aanstelling in Finland te laten lopen. Over het salaris heb ik niet gesproken.

Het was niet de bedoeling (tijdens het gesprek van 11 oktober 1999; N.o.) dat de inschaling onderwerp van gesprek was.

Betrokkenen hadden niet de bevoegdheid om over de inschaling te besluiten.

Later moest nog een arbeidsvoorwaardengesprek worden afgesproken.

Voorafgaand aan de interpellatie van de heer X. bij mij, heeft de heer X. formeel geen aanbod van NLG 7000 gedaan, wel zijn samen met Mevr. Z. onze salaristabellen getoond en besproken. Na circa een kwartier verliet de heer X. mijn kamer weer om mijn standpunt, dat het om schaal 10 ging, aan (verzoeker; N.o.) mee te delen.

Er was geen sprake van aanbod, noch van acceptatie. De heer X. heeft het gesprek tijdelijk verlaten om mij in mijn kamer te raadplegen over een mogelijke hogere inschaling dan in schaal 10. Dat het salaris onderwerp van discussie zou worden, was niet voorzien omdat (verzoeker; N.o.) ruim vier maanden eerder bij mij had gesolliciteerd op een functie met een veel lagere loonschaal. Tijdens de onderbreking kwam de heer X. bij mij met de vraag of (verzoeker; N.o.) voor de hogere schaal (12) in aanmerking kwam. Om redenen

van budget en van een evenwichtig personeelsbeleid in mijn basiseenheid heb ik dat verzoek afgewezen. Zijn eerdere salaris bij (...) heeft voor mij daarbij geen enkele rol gespeeld. Betrokkenen gingen uit elkaar om zich nader te beraden. De conclusie van (verzoeker; N.o.) volgde per e-mail op 13 oktober 1999. De laatste alinea in zijn tekst heb ik als dreigend en aanmatigend ervaren. Daarom heb ik besloten de zaak te heroverwegen. Omdat ik op zakenreis naar Japan was, zijn er twee weken gepasseerd. Na terugkomst bleek dat (verzoeker; N.o.) in zijn houding persisteerde (...), waarna ik heb besloten zijn sollicitatie onvoorwaardelijk af te wijzen conform mijn e-mail van 28 oktober 1999.

Ten aanzien van zijn aanmerking dat zijn e-mail van 13 oktober 1999 wel moet zijn doorgekomen bij Mevr. Z., kan ik u verwijzen naar de bijgevoegde oorspronkelijke e-mail, waarin in het e-mail adres van mevr. Z de punt tussen ITS en TUDELFT ontbreekt. (Verzoeker; N.o.) heeft u een bewerkte versie van deze e-mail verstrekt, waarin deze adresseerfout is gecorrigeerd, terwijl er ook een verschrijving in de tekst is.

Ook heeft (verzoeker; N.o.) gebruik gemaakt van de aan hem vertrouwelijk verstrekte projectinformatie: buiten ons heeft hij contact gehad met onze opdrachtgever en hen geïnformeerd en geprobeerd langs die weg de baan af te dwingen. Hij bracht daarmee onze relatie met de opdrachtgever ernstig in gevaar. Dit heb ik op 4 november 1999 moeten rechtzetten (...).

Verder wil ik u er op wijzen dat Prof. (...) uit Finland ons heeft geïnformeerd dat (verzoeker; N.o.) alsnog bij het High Voltage Institute van de Helsinki University of Technology werkzaam is geweest van mei 2000 tot en met februari 2001, evenals in augustus 2001. Dit blijkt o.a. ook uit een afdruk van het jaarverslag 2001 op de website van het instituut. Het valt dus te betwijfelen of hij grote schade op de arbeidsmarkt heeft opgelopen.

Bovengenoemde drie alinea's staan in schril contrast met zijn beschuldigingen aan mijn adres, zoals de gemiste kans op een baan in Finland en de andere verwijten. In de gehele gang van zaken heb ik naar mijn mening eerlijk gehandeld, waarbij ik ook de belangen van mijn personeel en basiseenheid heb meegewogen t.o.v. de ambities van (verzoeker; N.o.). Tijdens het sollicitatiegesprek op 11 oktober 1999, heeft (verzoeker; N.o.) salarismensen (schaal 12) besproken met TUD medewerkers, die daar niet over gingen. Binnen een kwartier heb ik een afwijzend besluit genomen, wat ook mijn taak is. (Verzoeker; N.o.) zag het als oplichterij, en neemt al drie jaar de vrijheid onze gesprekken anders te interpreteren en onwaarheden te verkondigen over een vermiste e-mail en gemiste kansen op de arbeidsmarkt, dat is zijn invulling van een moreel niveau!

Dat ik door (verzoeker; N.o.) van immoreel gedrag wordt beticht ten overstaan van vele collega's en personen bij officiële instanties (...), terwijl ik naar beste weten en oprecht heb onderhandeld over een mogelijke baan voor hem, is voor mij absoluut onaanvaardbaar..."

3. De heer X. deelde in reactie op de klacht op 14 januari 2003 onder meer het volgende mee:

“Neen, er is geen sprake geweest van een salarisaanbod op schaal 12. Tijdens het gesprek is er op een vraag van (verzoeker; N.o.) naar het salaris van een toegevoegd onderzoeker een indicatie gegeven van de hoogte van het salaris voor een senior toegevoegd onderzoeker van maximaal schaal 12, waarbij als voorbeeld het begin van schaal 12, zijnde ca. 7000 gulden, genoemd is. Ik twijfelde of er wel sprake was van een invulling als senior onderzoeker en daarom schorste ik de bijeenkomst om met professor Y. te overleggen. In dit overleg bleek dat het inderdaad om een positie van toegevoegd onderzoeker op schaal 10 ging. Dit heb ik vervolgens aan (verzoeker; N.o.) kenbaar gemaakt.

Er hebben met (verzoeker; N.o.) 2 gesprekken plaatsgevonden in Delft over de positie van toegevoegd onderzoeker op een te starten onderzoeksproject. Tijdens het eerste gesprek is onderzocht in hoeverre (verzoeker; N.o.) in aanmerking kwam voor deze positie. Toen in een later stadium zekerheid was verkregen over het doorgaan van het project is (verzoeker; N.o.) uitgenodigd voor een tweede gesprek om te zien of tot overeenstemming kon worden gekomen.

Op de vraag of er tijdens het gesprek van 11 oktober 1999 alleen nog overeenstemming behoefde te worden bereikt over de hoogte van verzoekers salaris, antwoordde de (heer X.; N.o.):

Neen, ook diende overeenstemming te worden bereikt over onder andere de precieze duur van de aanstelling en over mogelijke reiskostenvergoeding.

(...)

Voor zover ik mij kan herinneren was (verzoeker; N.o.) teleurgesteld over de inschaling in schaal 10 en zijn partijen vervolgens uit elkaar gegaan, waarbij ik in de veronderstelling verkeerde dat (verzoeker; N.o.) e.e.a. zou overwegen en vervolgens met ons contact op zou nemen.”

4. In reactie op de klacht berichtte mevrouw Z. op 15 januari 2003 onder meer het volgende:

“In het gesprek van 11 oktober is, nadat (verzoeker; N.o.) informeerde naar het salarisoniveau van de functie, genoemd dat een toegevoegd onderzoeker maximaal in schaal 12 kan worden ingepast. Als voorbeeld is aangegeven dat een bedrag van Fl. 7.000,- (schaal 12) voor een senior mogelijk is. In datzelfde gesprek is (ongeveer 10 minuten later) gemeld dat overleg met de hoogleraar van het Hoogspanningslaboratorium noodzakelijk is, alvorens meer definitieve afspraken met (verzoeker; N.o.) te kunnen maken. Op dat moment is gelijk overleg gepleegd met de

hoogleraar; deze bleek bekend te zijn met de kennis en ervaring van (verzoeker; N.o.) en stelde een bedrag van Fl. 5.000,- voor (schaal 10). Volgens de hoogleraar was het niet mogelijk dat (verzoeker; N.o.) de functie in de volledige breedte en diepte zou kunnen uitoefenen. De samenstelling en salariëring van de medewerkers in de groep speelde bij dit inpassingsvoorstel ook een rol. De gedachten van de hoogleraar zijn in het gesprek aan (verzoeker; N.o.) uiteengezet.

Het gesprek was een eerste gesprek, waarbij naar mijn mening oriënterend en open gekeken werd in hoeverre de functie-eisen en de kandidaat aan elkaar zouden kunnen aansluiten. (...)

Ik heb in bovengenoemd oriënterend gesprek contacten gehad met (verzoeker; N.o.). Na het gesprek is al snel een mail gekomen van de vakbondsvertegenwoordiger van (verzoeker; N.o.). Toen heb ik zo open mogelijk de gang van zaken uitgelegd. De vakbondsvertegenwoordiger gaf aan dat (verzoeker; N.o.) door eerdere sollicitaties wantrouwend was geworden; hij zou (verzoeker; N.o.) uitleggen dat er geen kwade opzet in het spel was, maar dat wellicht wel sprake was van een ongelukkig moment in een gesprek. Later kwam bij het College van Bestuur een formele klacht binnen.

In het gesprek van 11 oktober werd zeer algemeen gesproken over de functie-inhoud en over de kwaliteiten van (verzoeker; N.o.), over de termijn waarop hij mogelijk beschikbaar zou zijn, etc.

In algemene bewoordingen is gesproken over salarisinpassing. Er is geen aanbod gedaan.

Naar mijn idee was er geen sprake van acceptatie, maar was het gesprek in de fase van uitwisseling van informatie over en weer.

Op de vraag wat de reden voor schorsing was tijdens het gesprek van 11 oktober 1999, antwoordde (mevrouw Z.; N.o.):

Afstemming met Prof. Y. over mogelijk feitelijke inpassing van (verzoeker; N.o.).

Het gesprek van 11 oktober is geëindigd (voorzover ik me kan herinneren) met de conclusie dat beide partijen eens zouden nadenken over invulling van de functie door (verzoeker; N.o.). (Verzoeker; N.o.) was teleurgesteld over de salarishoogte. Wij hebben (verzoeker; N.o.) aangeraden een paar dagen afstand te nemen en daarna in gezamenlijk overleg verder te praten of tot invulling van de functie door (verzoeker; N.o.) zou kunnen worden overgegaan. Een vervolggesprek over de salarisinpassing zou in het bevestigende geval daar dan deel van uitmaken.”

E. Reactie verzoeker

In reactie op de standpunten van de TUD en de betrokken medewerkers ging verzoeker bij brief van 2 maart 2003 onder meer uitgebreid in op de verzending en aankomst van zijn e-mailbericht aan mevrouw Z. Volgens hem was dit bericht correct verzonden en dus ook aangekomen bij mevrouw Z. Verder had de heer X. tijdens het gesprek van 11 oktober 1999 aan hem meegedeeld dat het startsalaris f 7000 zou zijn en verzoeker had dat aanbod geaccepteerd. Mevrouw Z. had hem in het betreffende gesprek meegedeeld dat hij werd aangemerkt als een senior-onderzoeker, en dat daar een salaris in schaal 12 bij hoorde. Schaal 12 werd niet als voorbeeld genoemd, maar als de schaal waarin verzoeker thuis hoorde.

Verzoeker had nooit enige vertraging in de afhandeling van zijn klacht veroorzaakt, alleen al niet omdat hij voor 23 november 2000 nooit een uitnodiging had ontvangen voor een hoorzitting, en dat wat hem betreft de hoorzitting op 23 november 2000 door had kunnen gaan.

f. nadere Reactie technische universiteit delft

1. In antwoord op nadere vragen van de Nationale ombudsman van 4 april 2003, deelde de TUD op 3 juni 2003 onder meer mee dat de heer Y. in zijn reactie van 20 januari 2003 erover had gesproken dat hij had besloten "de zaak te heroverwegen" naar aanleiding van verzoekers e-mail van 13 oktober 1999, in die zin dat hij verzoeker geen aanstelling meer zou aanbieden. Indien verzoeker niet het bericht van 13 oktober 1999 zou hebben verzonden, zou de TUD waarschijnlijk verzoeker hebben gebeld om te informeren hoe hij erover dacht. Indien zijn opvatting over het salaris onveranderlijk zou blijken, dan zou hij een afwijzende brief hebben ontvangen. Het betreffende project is niet in de aanvankelijke vorm doorgegaan, omdat de voorwaarde voor definitieve opdrachtverstrekking (subsidieverstrekking) niet werd vervuld. Een verkennend onderzoek werd door personeel van de TUD uitgevoerd. Verzoeker was uitgenodigd om te praten over zijn interesse en de interesse van de TUD om te komen tot een voorlopige tijdelijke aanstelling van twee maanden, mogelijk van 1 november tot en met 31 december 1999. Er was sprake van een voorlopige overbruggingsopdracht van twee maanden om met voorbereidend werk te beginnen. Het was de TUD niet bekend welk salaris verzoeker bij een aanstelling aan de Universiteit in Helsinki zou ontvangen.

2. De TUD legde bij zijn reactie ook een brief over van het betreffende bedrijf van 1 oktober 1999, waarin werd aangegeven dat, vooruitlopend op een definitieve opdracht, de TUD de opdracht kreeg voor een verkenning van het onderzoeksveld. De definitieve opdrachtverlening hing af van de vraag of er subsidie zou worden verstrekt.

G. reactie verzoeker op verslag van bevindingen

In reactie op het verslag van bevindingen gaf verzoeker bij brief van 23 augustus 2003 onder meer aan dat volgens hem de heer X. en hij op 7 oktober 1999 per telefoon

overeenstemming hadden bereikt over de datum waarop hij aan het onderzoeksproject zou beginnen, namelijk op 1 november 1999. Voor het overige benadrukte verzoeker nogmaals zijn visie op het gebeurde en gaf aan dat zijn klacht zich met name richtte op:

- de onacceptabele poging van de TUD om voordeel te halen uit zijn eerlijke antwoord op de vraag inzake zijn huidige salaris, terwijl zo'n vraag volgens de NVP-code niet toegestaan is gedurende de sollicitatieprocedure;
- verandering van de salarisschaal, nadat een eerder aanbod door verzoeker was aanvaard;
- verdraaiing van de waarheid door TUD-medewerkers in de reacties op zijn klacht.

Achtergrond